

►► Newsletter : Tax shift : conséquences fiscales et parafiscales pour les employeurs

Février 2016

►► Contenu

| | | |
|----------|---|----------|
| 1 | Dispositions sociales | 2 |
| 1.1 | Réduction des cotisations sociales des travailleurs indépendants | 2 |
| 1.2 | Extension de la réduction groupable pour les premiers engagements de travailleurs salariés | 2 |
| 1.3 | Réductions de charges sociales patronales pour les travailleurs salariés (hors premiers engagements)..... | 4 |
| 1.4 | Augmentation des cotisations patronales DECAVA | 5 |
| 2 | Dispositions fiscales | 8 |
| 2.1 | Instauration d'une taxe sur les plus-values spéculatives | 8 |
| 2.2 | Augmentation et généralisation du taux du précompte mobilier..... | 9 |
| 2.3 | Abrogation de la dispense générale de versement du précompte professionnel..... | 9 |
| 2.4 | Augmentation de la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe ou de nuit..... | 9 |
| 2.5 | Augmentation de la déduction pour investissement | 9 |
| 2.6 | Modification des taux d'imposition, des frais professionnels forfaitaires et de la quotité du revenu exemptée d'impôt.. | 10 |

Cher lecteur,

Le Tax shift est l'une des mesures phares du Gouvernement Michel 1^{er}.

Le Tax shift consiste en un glissement des charges fiscales et parafiscales destiné à réduire les charges sur le travail. L'objectif final du Gouvernement est de renforcer ainsi la création d'emplois et la compétitivité de nos entreprises.

Aujourd'hui, les textes légaux définitifs formalisant le Tax shift sont publiés.

Nous vous donnons donc volontiers ci-après des explications sur les principales mesures du Tax shift qui intéressent directement les employeurs.

Nous vous souhaitons une agréable lecture !



1 Dispositions sociales

1.1 Réduction des cotisations sociales des travailleurs indépendants

Dans le contexte de l'objectif de réduction des charges sur le travail, le Gouvernement Michel 1er vise également les travailleurs indépendants.

La Loi du 26 décembre 2015 (relative aux mesures concernant le renforcement de la création d'emplois et le pouvoir d'achat) instaure, à partir du 1^{er} janvier 2016, une baisse progressive du taux de cotisations applicable lors du calcul des cotisations sociales des travailleurs indépendants. En principe, pour la partie des revenus de l'indépendant qui dépassent 56.182,45 EUR (sans excéder 82.795,16 EUR – montants 2016), le taux actuel de 14,16% restera d'application. La baisse concerne donc la première tranche de revenus des indépendants (de 0 à 56.182,45 EUR).

| | Taux de cotisations |
|------------------------|---------------------|
| Auparavant | 22,0% |
| A partir du 01/01/2016 | 21,5% |
| A partir du 01/01/2017 | 21,0% |
| A partir du 01/01/2018 | 20,5% |

Ces taux de cotisations réduits sont applicables non seulement sur les revenus (revenus bruts diminués des charges professionnelles) des indépendants à titre principal qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de la pension, mais également en principe (sauf donc cas d'exception déterminés) pour les indépendants à titre principal qui ont déjà atteint l'âge de la pension légale, les indépendants qui sont bénéficiaires d'une

pension de retraite anticipée en qualité de travailleur indépendant ou de travailleur salarié et pour les indépendants à titre complémentaire (ceci pour autant, pour ces trois dernières catégories, que les seuils minima de revenus soient dépassés et que des cotisations sociales soient donc dues).

Pour les indépendants en début d'activité (soit les trois premières années), la baisse progressive des taux de cotisations (pour la première tranche de revenus) s'établit comme suit :

| | Taux de cotisations | | |
|---|---------------------|------------------------|------------------------|
| | Actuellement | A partir du 01/01/2017 | A partir du 01/01/2018 |
| Jusqu'au dernier trimestre de la 1 ^{ère} année civile complète | 20,5% | 20,5% | 20,5% |
| La 2 ^{ème} année civile | 21,0% | 21,0% | 20,5% |
| La 3 ^{ème} année civile | 21,5% | 21,0% | 20,5% |

Par conséquent, les mesures introduites par la Loi du 26 décembre 2015 aboutiront, à partir du 1^{er} janvier 2018, à un taux de cotisations de 20,5% applicable pour tous les travailleurs indépendants sur la première tranche de revenus. Il n'y aura plus de distinction pour les indépendants en début d'activité.

1.2 Extension de la réduction groupe-cible pour les premiers engagements de travailleurs salariés

Depuis de nombreuses années, il existe en Belgique des incitants à l'embauche qui ont été institués dans le but de créer des emplois supplémentaires et qui permettent aux employeurs qui engagent des travailleurs répondant aux conditions d'un groupe-cible de

bénéficiaire de réductions de cotisations patronales de sécurité sociale. Parmi ces groupes-cible, figurent les « premiers engagements ».

A partir du 1^{er} janvier 2016, les avantages actuels liés aux premiers engagements sont élargis et renforcés (via un arrêté royal du 26 janvier 2016).

Tout d'abord, la mesure annoncée (et très attendue) consistant en une exonération totale et « à vie » (c'est-à-dire pendant une durée indéterminée) des cotisations patronales de sécurité sociale pour le premier travailleur engagé entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2020 est entrée en vigueur. Il convient de noter que les cotisations personnelles de 13,07% à charge du travailleur restent dues, de même que, le cas échéant, les cotisations patronales dites « spéciales », en ce sens qu'elles ne sont pas directement destinées aux diverses branches de la sécurité sociale.

Tous les employeurs du secteur privé peuvent prétendre à la réduction groupe-cible « premiers engagements » pour autant qu'ils soient considérés comme de « nouveaux employeurs ». Cette mesure étant totalement intégrée dans le système actuel de la réduction groupe-cible « premiers engagements », la notion de « nouvel employeur » reste identique. Il s'agit de l'employeur qui :

- n'a jamais été soumis à la Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (par exception, les apprentis, les travailleurs domestiques, les jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans et/ou les travailleurs occasionnels ne sont jamais pris en considération ni pour la détermination de la qualité de « nouvel employeur », ni pour l'octroi de la réduction) ; ou
- qui a cessé depuis au moins quatre trimestres consécutifs précédant le trimestre de l'engagement, d'y être soumis.

Le « nouvel employeur » ne bénéficiera toutefois pas de la réduction si le travailleur nouvellement engagé remplace un travailleur qui était actif dans la même unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres précédant l'engagement.

Par ailleurs, le Gouvernement Michel 1^{er} a renforcé les réductions de cotisations sociales existantes applicables lors de l'engagement du deuxième au cinquième travailleur et les a étendues au sixième travailleur, ce qui donne les réductions maximales suivantes pour des prestations à temps plein :

| | Ancien système 2015 en EUR | | | Système au 1 ^{er} janvier 2016 en EUR | | |
|----------------------------------|----------------------------|----------------|---------------|--|----------------|---------------|
| | 5 trim. X 1550 | 4 trim. x 1050 | 4 trim. x 450 | Aucune cotisation | | |
| 1^{er} engagement | 5 trim. X 1550 | 4 trim. x 1050 | 4 trim. x 450 | Aucune cotisation | | |
| 2^e engagement | 5 trim. x 1050 | 8 trim. x 450 | --- | 5 trim. X 1550 | 4 trim. X 1050 | 4 trim. X 450 |
| 3^e engagement | 5 trim. x 1050 | 4 trim. X 450 | --- | 5 trim. X 1050 | 8 trim. X 450 | --- |
| 4^e engagement | 5 trim. x 1000 | 4 trim. X 400 | --- | 5 trim. X 1050 | 4 trim. X 450 | --- |
| 5^e engagement | 5 trim. X 1000 | 4 trim. X 400 | --- | 5 trim. X 1000 | 4 trim. X 400 | --- |
| 6^e engagement | --- | --- | --- | 5 trim. X 1000 | 4 trim. X 400 | --- |

Aucune condition particulière ne doit être remplie par le travailleur pour ouvrir le droit à cette réduction groupe-cible « premiers engagements ». Le travailleur engagé par un « nouvel employeur » ne doit donc, par exemple, ni être demandeur d'emploi ni être bénéficiaire d'une allocation sociale. De même, la nature ou la durée du contrat importe peu. Le travailleur doit cependant prêter au minimum 27,5% d'un travailleur occupé à temps plein.

La réduction n'est pas liée à un travailleur particulier. L'employeur peut, chaque trimestre, désigner le travailleur auquel elle s'applique.

Enfin, il convient de souligner que des mesures transitoires sont prévues :

- l'employeur qui bénéficiait de réductions groupe-cible « premiers engagements » pour des travailleurs engagés pendant l'année 2015 peut bénéficier, à partir du 1^{er} janvier 2016 et pour le nombre restant de trimestres auxquels il avait encore droit à cette date, des nouveaux montants de réduction ;
- l'employeur qui bénéficiait de réductions pour des travailleurs engagés avant le 1^{er} janvier 2015 peut continuer à bénéficier, à partir du 1^{er} janvier 2016 et pour le nombre restant de trimestres auxquels il avait encore droit à cette date, des « anciens » montants de réduction.

1.3 Réductions de charges sociales patronales pour les travailleurs salariés (hors premiers engagements)

Le Gouvernement Michel 1^{er} instaure une diminution générale des cotisations patronales de base pour tous les employeurs. Cette mesure est introduite, à partir du 1^{er} avril 2016, par la Loi du 26 décembre 2015. Dans le même temps, une modification du calcul de la réduction dite « structurelle » des cotisations patronales est prévue de manière à favoriser les bas (et moyens) salaires et donc exclure les hauts salaires.

Notons que ces deux mesures ne concernent que les travailleurs assujettis à l'ensemble des branches de la sécurité sociale (ce qui exclut de fait la plupart des agents statutaires et contractuels du secteur public). Ces travailleurs doivent en outre appartenir à la catégorie 1 de la réduction structurelle. Ceci signifie que tous les employeurs du secteur privé sont visés, à l'exception du secteur non marchand et des ateliers protégés (ces deux derniers secteurs devraient toutefois faire l'objet prochainement d'autres mesures dans le cadre du Tax shift).

» Diminution du taux de base des cotisations patronales

Le taux de base des cotisations patronales résulte de l'addition d'un pourcentage de cotisation de base, auquel il faut ajouter le pourcentage de la cotisation de modération salariale.

Ne sont pas visées ici les cotisations patronales « spéciales » qui peuvent s'ajouter en fonction de la commission paritaire à laquelle ressortit l'employeur et/ou les cotisations destinées au Fonds de sécurité d'existence. Ne sont pas visées non plus les cotisations personnelles à charge du travailleur, qui restent fixées à 13,07%.

A l'heure actuelle, les cotisations patronales de base s'élèvent à 32,40% de la rémunération pour un employé. La Loi du 26 décembre 2015 prévoit que ces cotisations seront progressivement diminuées comme suit :

| | Cotisation patronale de base | Cotisation de modération salariale | Taux de base |
|------------------------|------------------------------|------------------------------------|---------------|
| Actuellement | 24,92% | 7,48% | 32,40% |
| A partir du 01/04/2016 | 22,65% | 7,35% | 30,00% |
| A partir du 01/01/2018 | 19,88% | 5,12% | 25,00% |

» Réforme de la réduction structurelle des cotisations patronales

La réduction structurelle des cotisations patronales de sécurité sociale se compose d'un forfait de base et d'un supplément de réduction pour les bas salaires et les hauts salaires (selon que le salaire trimestriel de référence est inférieur à un plancher ou supérieur à un plafond).

Une réforme de cette réduction structurelle va être mise en œuvre.

Dans ce cadre, la Loi du 26 décembre 2015 stipule déjà la suppression progressive du forfait de base, comme suit :

| | Montant forfaitaire en EUR |
|------------------------|----------------------------|
| Actuellement | 462,60 |
| A partir du 01/04/2016 | 438,00 |
| A partir du 01/01/2018 | 0,00 |

Une suppression à terme (en principe à partir du 1^{er} janvier 2018) du supplément de réduction pour les hauts salaires et une augmentation progressive du supplément pour les bas (et moyens) salaires sont également prévues.

1.4 Augmentation des cotisations patronales DECAVA

Les travailleurs qui accèdent au RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise, anciennement « prépension ») reçoivent des allocations de chômage payées par l'ONEm et une indemnité complémentaire (le complément d'entreprise) de leur ancien employeur. C'est aussi le cas pour les travailleurs qui accèdent après un licenciement au RCIC (régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés, anciennement « prépensions Canada-dry »). Par ailleurs, un employeur peut payer à un travailleur qui bénéficie d'un crédit-temps ou d'une réduction de prestations une indemnité complémentaire en plus de l'allocation dont bénéficie le

travailleur. Ces compléments payés par l'employeur sont soumis à des cotisations de sécurité sociale, aussi bien dans le chef de l'employeur que dans le chef du travailleur. Il s'agit des cotisations DECAVA.

La Loi-programme du 26 décembre 2015 majore le pourcentage des cotisations patronales qui sont dues sur de tels compléments. Ainsi, la loi prévoit une augmentation du pourcentage des cotisations patronales DECAVA par un coefficient de 1,25¹ à partir du 1^{er} janvier 2016.

Via cette augmentation, le Gouvernement Michel 1^{er} souhaite maîtriser les systèmes qui permettent de quitter anticipativement le marché du travail en les rendant encore moins attractifs compte tenu de la hausse du coût patronal.

» Indemnités visées

L'augmentation s'applique aux cotisations patronales DECAVA dues sur les compléments suivants que paie l'employeur:

- les compléments d'entreprise dus dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) aussi bien dans le secteur marchand que dans le secteur non marchand et pour les entreprises reconnues comme entreprise en restructuration ou en difficulté ;
- les compléments aux allocations de chômage payés en dehors du RCC (RCIC, anciennement « prépensions Canada-dry »);
- les compléments aux allocations de crédit-temps² ou de réduction des prestations³, payés à une personne âgée de plus de 45 ans à partir du mois au cours duquel le travailleur atteint 50 ans (RCIC).

¹ Pour le secteur non marchand, les cotisations patronales DECAVA sont majorées par un coefficient de 2,25.

² Le crédit-temps implique une suspension totale de l'exécution du contrat de travail.

³ La réduction des prestations peut avoir lieu à concurrence d'1/2 ou d'1/5^{ème}. Aucune cotisation DECAVA n'est due, même si le travailleur a atteint l'âge de 50 ans, pour un complément qui est payé en cas de réduction des prestations d'1/5^{ème}.

» **Les nouvelles cotisations patronales DECAVA⁴**

1 RCC (à l'occasion d'un préavis ou d'une rupture du contrat de travail notifié(e) après le 10 octobre 2015)

| Âge du chômeur au moment du début du RCC | % cotisation patronale 2015 | % cotisation patronale 2016 |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| < 52 ans | 100% | 125% |
| 52 ans < 55 ans | 95% | 118,75% |
| 55 ans < 58 ans | 50% | 62,50% |
| 58 ans < 60 ans | 50% | 62,50% |
| > 60 ans | 25% | 31,25% |

2 RCC en cas d'entreprise reconnue comme entreprise en difficulté après le 10 octobre 2015 ou - s'il s'agit d'un licenciement collectif d'au moins 20% des travailleurs - reconnue comme une entreprise en restructuration lorsque l'annonce du licenciement collectif date d'après le 10 octobre 2015 et que le préavis ou la rupture du contrat de travail a été notifié(e) après le 10 octobre 2015

Pendant la période de reconnaissance :

| Âge du chômeur au moment du début du RCC | % cotisation patronale 2015 | % cotisation patronale 2016 |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| < 52 ans | 17,50% | 21,88% |
| 52 ans < 55 ans | 13,50% | 16,88% |
| 55 ans < 58 ans | 10,00% | 12,50% |
| 58 ans < 60 ans | 6,50% | 8,13% |
| > 60 ans | 3,50% | 4,38% |

Après la période de reconnaissance, les cotisations ordinaires sont applicables (voir point 1). Le pourcentage applicable n'est pas déterminé par l'âge d'entrée mais par l'âge atteint à la fin de la période de reconnaissance.

3 RCC en cas d'entreprise reconnue comme entreprise en restructuration lorsque l'annonce du licenciement collectif date d'après le 10 octobre 2015 et que le préavis ou la rupture du contrat de travail a été notifié(e) après le 10 octobre 2015

Pendant la période de reconnaissance:

| Âge du chômeur au moment du début du RCC | % cotisation patronale 2015 | % cotisation patronale 2016 |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| < 52 ans | 75,00% | 93,75% |
| 52 ans < 55 ans | 60,00% | 75,00% |
| 55 ans < 58 ans | 40,00% | 50,00% |
| 58 ans < 60 ans | 40,00% | 50,00% |
| > 60 ans | 20,00% | 25,00% |

Après la période de reconnaissance, les cotisations ordinaires sont applicables (voir point 1). Le pourcentage applicable n'est pas déterminé par l'âge d'entrée mais par l'âge atteint à la fin de la période de reconnaissance.

4 RCIC à l'occasion d'un préavis ou d'une rupture du contrat de travail notifié(e) après le 10 octobre 2015

| Âge du chômeur au moment du début du RCIC | % cotisation patronale 2015 | % cotisation patronale 2016 |
|---|-----------------------------|-----------------------------|
| < 52 ans | 100% | 125% |
| 52 ans < 55 ans | 95,00% | 118,75% |
| 55 ans < 58 ans | 50,00% | 62,50% |
| 58 ans < 60 ans | 50,00% | 62,50% |
| > 60 ans | 38,82% | 48,53% |

⁴ Pour le secteur non marchand, d'autres pourcentages sont applicables.

5 RCIC (crédit-temps et réduction des prestations)

Pour les compléments payés en plus des indemnités complémentaires de crédit-temps ou de réduction des prestations à des personnes de plus de 45 ans, les indemnités complémentaires qui sont attribuées pour la première fois à partir du 1^{er} janvier 2016, sont soumises à une cotisation patronale spéciale de 48,53%. Auparavant, cette cotisation patronale s'élevait à 38,82%.

» Effets dans le temps

La loi est applicable aux compléments qui sont attribués pour la première fois à partir du 1^{er} janvier 2016 dans le cadre d'un crédit-temps ou à l'occasion d'un préavis ou d'une rupture du contrat de travail notifié(e) après le 10 octobre 2015.

Les pourcentages majorés ne sont pas applicables lorsque le préavis ou la rupture est notifié(e) dans le cadre d'une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, si la reconnaissance ou - pour une entreprise en restructuration - l'annonce du licenciement collectif date d'avant le 11 octobre 2015.



2 Dispositions fiscales

2.1 Instauration d'une taxe sur les plus-values spéculatives

En matière fiscale, la Loi du 26 décembre 2015 a introduit à l'article 90, alinéa 1^{er}, 13°, du Code des impôts sur les revenus (CIR), une taxe sur les plus-values spéculatives à compter du 1^{er} janvier 2016.

Cette nouvelle taxe vient ajouter une troisième exception à l'exemption fiscale des plus-values sur titres réalisées par des particuliers, après les plus-values réalisées en dehors de la gestion normale d'un patrimoine privé et les plus-values sur certaines participations importantes (article 90, 1° et 9°, CIR).

Sont désormais taxées à un taux de 33% les plus-values réalisées par une personne physique qui vend rapidement (dans un délai de six mois), avec un objectif de gain spéculatif, des actions et parts cotées en bourse, mais également des options, warrants et autres produits financiers cotés en bourse et uniquement basés sur des actions et parts cotées en bourse. En revanche, les moins-values réalisées ne sont pas déductibles.

Le législateur a néanmoins exclu du champ d'application de la nouvelle taxe « *les plus-values réalisées sur actions ou parts, options ou warrants cotés en bourse par une personne qui a acquis les actions ou parts, options ou warrants cotés en bourse dans le cadre de son activité professionnelle et dont l'acquisition a donné lieu, le cas échéant, à la prise en considération d'un revenu professionnel imposable, en application des dispositions du Code des impôts sur les revenus, de dispositions légales particulières de droit interne ou de dispositions similaires de droit étranger* » (article 96/1 CIR).

Le Gouvernement Michel 1^{er} a justifié cette exclusion en indiquant que « *L'acquisition d'actions ou parts, options ou warrants cotés en bourse peuvent, dans le cadre d'un plan*

d'options donner lieu au moment de leur acquisition à une imposition complète d'un avantage financier auquel elles mèneront. Et même dans le cas où le travailleur concerné voudrait vendre les actions ou parts, options ou warrants cotés en bourse peu de temps après l'acquisition, cela arrive le plus souvent pour pouvoir financer l'acquisition initiale et cela n'indique aucune intention de spéculation puisque le travailleur concerné donne simplement suite à un mode de rémunération qui a déjà subi son régime fiscal et qui lui est offert par l'employeur. (...)

Ces régimes sont fondés sur la motivation et la récompense des travailleurs et tombent de ce fait également en-dehors d'un projet spéculatif:

- a L'aliénation d'options, warrants cotés en bourse ou actions cotées en bourse reçues lors de l'exercice d'options cotées en bourse tel que visé par l'article 41 de la Loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (...).*
- b L'aliénation d'options cotées en bourse sur des actions ou parts cotées en bourse comme visé par l'article 49 de la Loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (...).*
- c L'aliénation d'actions ou parts cotées en bourse acquises en application de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéficiaires des sociétés, modifiée en dernier lieu par la Loi du 21 décembre 2013 portant des dispositions fiscales et financières diverses. »*

Les plus-values réalisées à l'occasion de l'exercice ou de la cession d'options sur actions et de warrants réglementés par la Loi du 26 mars 1999 (et de leurs actions sous-jacentes), d'actions avec décote visées à l'article 609 du Code des sociétés ainsi que d'actions acquises en application de la Loi du 22 mai 2001 restent donc exemptées d'impôt.

2.2 Augmentation et généralisation du taux du précompte mobilier

Dans le cadre du financement du Tax shift, la Loi du 26 décembre 2015 a augmenté le taux standard du précompte mobilier de 25% à 27% et a généralisé ce taux à compter du 1^{er} janvier 2016.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, une société qui distribue un dividende brut de 1.000,00 EUR doit donc retenir un précompte mobilier de 270,00 EUR et non plus de 250,00 EUR. L'actionnaire reçoit en conséquence un dividende net de 730,00 EUR au lieu de 750,00 EUR.

Un taux réduit reste cependant applicable aux intérêts de livrets d'épargne qui dépassent la tranche d'intérêts exonérée d'impôt (1.880,00 EUR pour l'année de revenus 2016), aux intérêts des bons d'Etat souscrits fin 2011 et communément appelés « bons Leterme » ainsi qu'aux dividendes de PME qui rentrent dans le cadre de la réglementation VVPR, de la réglementation transitoire relative aux bonus de liquidation et de la réserve de liquidation.

Les revenus qui résultent de la cession ou de la concession de droits d'auteur et de droits voisins ne sont pas visés non plus par cette généralisation du taux du précompte mobilier.

2.3 Abrogation de la dispense générale de versement du précompte professionnel

Conformément à l'Accord de gouvernement, la Loi du 26 décembre 2005 a converti l'exonération générale de 1% du précompte professionnel en une réduction supplémentaire du taux de base des cotisations patronales (voir ci-avant), afin de contribuer au renforcement de la compétitivité des entreprises ainsi qu'à l'attractivité de la Belgique pour les investisseurs étrangers.

La dispense générale de versement du précompte professionnel à l'avantage du

secteur marchand est par conséquent abrogée. Seule la dispense de versement de 0,12% a été maintenue pour les petites sociétés au sens du Code des sociétés et les personnes physiques qui répondent aux critères de cette disposition. La base de calcul correspond au montant brut des rémunérations avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale.

Dans le secteur non-marchand, la dispense générale de versement du précompte professionnel de 1% est maintenue.

2.4 Augmentation de la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe ou de nuit

Dans la Loi du 26 décembre 2015, le Gouvernement Michel 1^{er} a également anticipé au 1^{er} janvier 2016 l'augmentation du taux de la dispense partielle de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe ou de nuit. Celle-ci devait initialement intervenir à partir du 1^{er} janvier 2019, conformément au Pacte de compétitivité.

Les employeurs qui occupent des travailleurs effectuant un travail en équipe ou de nuit et qui versent une prime d'équipe peuvent donc désormais obtenir une dispense de versement du précompte professionnel à concurrence de 22,8% des rémunérations imposables, primes d'équipes comprises.

Pour les entreprises qui produisent des produits de haute technologie et en cas de système de travail en continu, la majoration de 2,2% s'applique également sur le pourcentage de base de 22,8% à compter du 1^{er} janvier 2016.

2.5 Augmentation de la déduction pour investissement

La Loi du 26 décembre 2015 rend permanente la déduction pour investissement « ordinaire » restaurée en faveur des petites sociétés (au sens du Code des sociétés) pour les années

2014 et 2015 et son taux passe de 4% à 8% pour les investissements effectués à partir du 1^{er} janvier 2016.

En matière d'impôt des personnes physiques, la déduction pour investissement « ordinaire » pour les exploitants d'une entreprise commerciale, industrielle ou agricole et les titulaires de professions libérales voit également son taux de base augmenté de 3,5% à 8%.

2.6 Modification des taux d'imposition, des frais professionnels forfaitaires et de la quotité du revenu exemptée d'impôt

Dès sa mise en place, le Gouvernement Michel 1^{er} s'est engagé à adopter des mesures pour augmenter le revenu net des travailleurs et, par voie de conséquence, augmenter leur pouvoir d'achat, partant du postulat que les charges qui pèsent sur le travail sont très élevées en Belgique.

Une première étape a été concrétisée dans la Loi-programme du 19 décembre 2014 et dans la Loi-programme du 10 août 2015, en augmentant les frais professionnels forfaitaires pour les travailleurs en 2015 et 2016 et en élargissant les bonus à l'emploi social et fiscal à partir du 1^{er} août 2015.

Le Gouvernement a décidé de franchir une étape supplémentaire dans la Loi du 26 décembre 2015 par l'abaissement des charges via une combinaison de trois éléments distincts: les frais professionnels forfaitaires des travailleurs salariés, le taux d'imposition et la quotité du revenu exemptée d'impôt des personnes physiques.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de l'évolution des frais professionnels forfaitaires des travailleurs à partir de l'année de revenus 2015 (montants à indexer):

| Année de revenus | | | | | |
|--------------------------|----------------|-------|----------------|----|-------|
| | 2015 | | 2016 et 2017 | | 2018 |
| | EUR | % | EUR | % | |
| Tranches et pourcentages | 0 - 3.775 | 29,35 | 0 - 5.505 | 30 | 30% |
| | 3.775 - 7.450 | 10,50 | 5.505 - 13.000 | 11 | |
| | 7.450 - 12.700 | 8 | 13.000 - ... | 3 | |
| | 12.700 - ... | 3 | | | |
| Montant maximum en EUR | 2.676,25 | | 2.760,00 | | 2.950 |

Pour l'année de revenus 2016, les montants indexés sont les suivants :

| Montants de base en EUR | Montants indexés en EUR |
|-------------------------|-------------------------|
| 5.505 | 8.450 |
| 13.000 | 19.960 |
| 2.760 | 4.240 |

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de l'évolution des tranches d'imposition pour la période 2015 à 2019 (montants à indexer):

| Année de revenus: montants en EUR | | | | |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| % | 2015 | 2016 et 2017 | 2018 | 2019 |
| 25 | 0 - 5.705 | 0 - 7.070 | 0 - 8.120 | 0 - 8.120 |
| 30 | 5.705 - 8.120 | 7.070 - 8.120 | - | - |
| 40 | 8.120 - 13.530 | 8.120 - 13.530 | 8.120 - 13.940 | 8.120 - 14.330 |
| 45 | 13.530 - 24.800 | 13.530 - 24.800 | 13.940 - 24.800 | 14.330 - 24.800 |
| 50 | 24.800 - ... | 24.800 - ... | 24.800 - ... | 24.800 - ... |

Pour l'année de revenus 2016, les montants indexés sont les suivants :

| Montants de base en EUR | Montants indexés en EUR |
|-------------------------|-------------------------|
| 7.070 | 10.860 |
| 8.120 | 12.470 |
| 13.530 | 20.780 |
| 24.800 | 38.080 |

A partir de l'année de revenus 2018 (exercice d'imposition 2019), la Loi du 26 décembre 2015 augmente de 15.220 EUR à 25.220 EUR les limites de revenus pour l'application de la quotité du revenu exemptée d'impôt (montants à indexer) afin qu'à partir de l'année de revenus 2019 (exercice d'imposition 2020), il y ait une quotité du revenu exemptée d'impôt uniforme, quelle que soit la hauteur des revenus. La quotité du revenu exemptée d'impôt est donc augmentée de 4.095 EUR ou 4.260 EUR à 4.785 EUR (montants à indexer).

L'impact de ces différentes mesures sur la rémunération nette d'un travailleur salarié peut être illustré au moyen de l'exemple suivant. Prenons un contribuable marié, dont le conjoint n'a pas de revenu professionnel propre, avec 2 enfants à charge, percevant une rémunération annuelle brute de 25.000 EUR, 50.000 EUR ou 100.000 EUR et retenons le taux d'index 2016 (à défaut de connaître son évolution ultérieure) et des centimes additionnels communaux de 7%.

L'évolution de sa charge fiscale peut être estimée comme suit :

| Année de revenus 2016 (sans Tax shift): montants en EUR | | | |
|---|------------|------------|-------------|
| Salaire brut | 25.000 | 50.000 | 100.000 |
| Cotis. Soc. Pers. | - 3.251,07 | - 6.502,14 | - 13.004,27 |
| Base imposable | 21.748,93 | 43.497,86 | 86.995,73 |
| Impôts et CSSS | 570,31 | - 9.090,63 | - 32.395,12 |
| Salaire net | 22.319,24 | 33.940,15 | 54.600,61 |

| Année de revenus 2016 (avec Tax shift) : montants en EUR | | | |
|--|--------------|---------------|---------------|
| Salaire brut | 25.000 | 50.000 | 100.000 |
| CotiS. Soc. Pers. | - 3.251,07 | - 6.502,14 | - 13.004,27 |
| Base imposable | 21.748,93 | 43.497,86 | 86.995,73 |
| Impôts et CSSS | 599,27 | - 9.076,29 | - 32.131,37 |
| Salaire net | 22.348,20 | 34.421,57 | 54.864,36 |
| Gain | 28,96 | 481,42 | 263,75 |

| Année de revenus 2017 (avec Tax shift) : montants en EUR | | | |
|--|--------------|---------------|---------------|
| Salaire brut | 25.000 | 50.000 | 100.000 |
| Cotis. Soc. Pers. | - 3.251,07 | - 6.502,14 | - 13.004,27 |
| Base imposable | 21.748,93 | 43.497,86 | 86.995,73 |
| Impôts et CSSS | 599,27 | - 8.719,95 | - 31.856,38 |
| Salaire net | 22.348,20 | 34.777,91 | 55.139,35 |
| Gain | 28,96 | 837,76 | 538,74 |

| Année de revenus 2018 (avec Tax shift) : montants en EUR | | | |
|--|--------------|-----------------|-----------------|
| Salaire brut | 25.000 | 50.000 | 100.000 |
| Cotis. Soc. Pers. | - 3.251,07 | - 6.502,14 | - 13.004,27 |
| Base imposable | 21.748,93 | 43.497,86 | 86.995,73 |
| Impôts et CSSS | 599,27 | - 8.150,01 | - 31.193,35 |
| Salaire net | 22.348,20 | 35.347,85 | 55.802,38 |
| Gain | 28,96 | 1.407,70 | 1.201,77 |

Ces mesures, qui entrent en vigueur à partir de l'année de revenus 2016 (exercice d'imposition 2017), seront répercutées dans le mode de calcul du précompte professionnel.



Bruxelles

280, Bd. du Souverain
1160 Bruxelles
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Liège

Bd. Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Anvers

City Link
Posthofbrug 12
2600 Anvers
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gand

F. Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gand
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt

Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you. ●